

短時間労働者労働時間延長支援コース 事業主の方向けQ & A

目次

<制度全般について>

問 1-1 キャリアアップ助成金とはどのような制度ですか。

問 1-2 キャリアアップ助成金は労働者個人に支給されるものですか。

<新たなコース（短時間労働者労働時間延長支援コース）の概要>

問 2-1 短時間労働者労働時間延長支援コースはいつから申請できますか。また、申請先を教えてください。

問 2-2 短時間労働者労働時間延長支援コースが創設された経緯と内容について教えてください。

問 2-3 今回、新たに創設された短時間労働者労働時間延長支援コースと社会保険適用時処遇改善コースの関係はどうなりますか。

問 2-4 短時間労働者労働時間延長支援コースの具体的な助成内容について教えてください。

問 2-5 短時間労働者労働時間延長支援コースは小規模企業の場合、助成額が高くなるのでしょうか。また、小規模企業の定義を教えてください。

問 2-6 2年目の取組の要件について詳しく教えてください。

問 2-7 短時間労働者労働時間延長支援コースは、時限措置となるのでしょうか。

問 2-8 現行の社会保険適用時処遇改善コースは、令和8年度以降も継続するのでしょうか。

<社会保険適用時処遇改善コースからの切替えについて>

問 3-1 既に社会保険適用時処遇改善コースの各メニューでの取組を開始している場合、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請してもよいですか。

問 3-2 社会保険適用時処遇改善コースのキャリアアップ計画書を提出していますが、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請する場合、キャリアアップ計画書の変更届の提出は必要になりますか。

問 3-3 既に社会保険適用時処遇改善コースの支給申請をしてしまった場合でも、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請できますか。

<複数年かけての取組について>

問 4-1 複数年かけて支給要件を満たす場合も助成対象にすると聞いておりますが、これは複数年にわたり、助成を受け続けることができるということでしょうか。

問 4-2 複数年かけて支給要件を満たす取組を行う場合、短時間労働者労働時間延長支援コースの施行前に行った取組も対象に含まれますか。また、複数年か

けて取組を行う場合に気を付ける点がありますか。

＜その他要件について＞

問 5-1 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、それでも就業規則を作成し、必要な規定を整備しなければならないのでしょうか。

問 5-2 社会保険の任意適用申請を行っていない未適用の事業所ですが、本コースの実施に当たって、社会保険への適用・加入をしなければならないのでしょうか。

問 5-3 社会保険の適用からすぐに取組を開始することは難しいのですが、猶予措置はありますか。

問 5-4 週所定労働時間を18時間として雇用契約書を締結し、実態としては取組前6か月間の週実労働時間は20時間以上の場合でも、申請できますか。

問 5-5 シフト制ですが、短時間労働者労働時間延長支援コースを申請できますか。

問 5-6 1年目の取組について、労働時間延長前後の労働時間の比較方法を教えてください。

問 5-7 2年目の取組のそれぞれの要件について、取組前後の比較方法について教えてください。

問 5-8 取組後6か月の間に、対象労働者が病気などにより休職している場合、支給申請のタイミングはいつになるでしょうか。

問 5-9 改定後の地域別最低賃金額や特定最低賃金額に合わせて、事業所内の賃上げを行った場合、その賃上げ分についても対象となりますか。

問 5-10 社会保険適用時待遇改善コースの取組中に対象労働者を正社員に転換した場合は、正社員化コースと両方の助成を受けることはできますか。

問 5-11 短時間労働者労働時間延長支援コースと賃金規定等改定コースの併給はできますか。また、賞与・退職金制度導入コースとの併給の可否についても教えてください。

＜申請方法について＞

問 6-1 申請にはどのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください。

問 6-2 キャリアアップ計画書や支給申請書などの様式はどこでもらえますか。

問 6-3 助成金の詳しい問合せ先や支給申請はどこに行けば良いですか。
また、助成金申請のサポートはありますか。

問 6-4 キャリアアップ計画書や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなければなりませんか。郵送やメールで提出できますか。

＜制度全般について＞

問 1-1 キャリアアップ助成金とはどのような制度ですか。

(答)

1 キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といっ

た、いわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

現行のコースの助成内容は次のとおりです。

コース名	目的
①正社員化コース	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換又は派遣労働者の直接雇用
②障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換
③賃金規定等改定コース	非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用
④賃金規定等共通化コース	非正規雇用労働者と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用
⑤賞与・退職金制度導入コース	非正規雇用労働者を対象に賞与・退職金制度を導入し支給又は積立てを実施
⑥社会保険適用時処遇改善コース	非正規雇用労働者に新たに社会保険を適用させるとともに、労働者の収入を増加させる
⑦短時間労働者労働時間延長支援コース（新設）	非正規雇用労働者に新たに社会保険を適用させるとともに、労働者の労働時間延長等の取組により労働者の収入を増加させる

問1-2 キャリアアップ助成金は労働者個人に支給されるものですか。

（答）

- 1 キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ（正社員転換、処遇改善）を行う事業主に対して支給されるものであり、労働者個人には支給されません。

＜新たなコース（短時間労働者労働時間延長支援コース）の概要＞

問2-1 短時間労働者労働時間延長支援コースはいつから申請できますか。
また、申請先を教えてください。

（答）

- 1 短時間労働者労働時間延長支援コースは、令和7年7月1日以降、労働時間を延長して新たに社会保険の適用となった労働者又は社会保険適用後に労働時間を延長した労働者を対象とすることができます。
- 2 短時間労働者労働時間延長支援コースを利用する場合、事前にキャリアアップ計画書を管轄の都道府県労働局・ハローワークへ提出することが必要です（既に社会保険適用時処遇改善コースのキャリアアップ計画書を提出している事業主が、

短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請する場合を除きます)。また、支給申請は、労働時間延長等の取組の6か月経過後に行っていただくことがあります。

3 なお、特例として、既に現行の社会保険適用時待遇改善コースの各メニューでの取組を進めている事業主についても、社会保険適用時待遇改善コースの支給申請が出されていない対象者に係る取組が、短時間労働者労働時間延長支援コースの支給要件を満たす場合は、短時間労働者労働時間延長支援コースへ切り替えての申請が可能です。詳しくは問3-1をご覧ください。

問2-2 短時間労働者労働時間延長支援コースが創設された経緯と内容について教えてください。

(答)

- 1 いわゆる「年収の壁」については、「年収の壁・支援強化パッケージ」により、「106万円の壁」への当面の対応策として、令和5年10月から、新たに被用者保険を適用するとともに、賃上げや労働時間の延長等を通じて労働者の収入を増加させる取組を行う事業主を、社会保険適用時待遇改善コースにより支援しているところです。
- 2 一方で、いわゆる「130万円の壁」についても、手取りの減少による働き控えの解消を図るため、壁を意識せず働くことのできる環境づくりへの支援を求める声があり、令和7年2月25日の自民・公明・維新の三党合意において、時限的措置として、キャリアアップ助成金による措置を拡充することが盛り込まれました。
- 3 このことを踏まえ、現行の社会保険適用時待遇改善コースの「労働時間延長メニュー」の要件や助成額を見直した新たなコースとして、「短時間労働者労働時間延長支援コース」を設けることとしました。
- 4 具体的には、年収130万円程度で働く労働者を念頭に、労働時間を延長して被用者保険を適用した際に、労働者の手取り収入を減らさないよう、
 - ・ 現行の「週所定労働時間4時間以上延長」の要件を「5時間以上」(又は「4時間以上かつ5%以上の賃上げ」等)とするなど、労働者の収入をより増加させる取組を要件とするとともに、
 - ・ 「130万円の壁」は、「106万円の壁」に比べて、壁を越えるに当たっての保険料負担が増加することから、1人当たりの助成額を、中小企業については「30万円」から「40万円」に引き上げ、また、取組を行うに当たってより負担感の大きい小規模企業については「50万円」とし、
 - ・ 更に、長期の職場定着と更なるキャリアアップを促す観点から、新たに2年

目の取組についても支援することにより、最大で1人当たり 75 万円の支援を行うこととしたところです。

※ 自民・公明・維新の三党合意（令和7年2月25日）（抄）

III 働き控えの解消

社会保険に係るいわゆる年収の壁による働き控えの解消に向けて、「年収 130 万円の壁」について、手取りの減による働き控えの解消を図るため、被用者保険への移行を促し、壁を意識せず働くことができるよう、賃上げや就業時間の延長等を通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を令和7年度中から実施する。従来、「年収 106 万円の壁」への対応として実施しているキャリアアップ助成金による措置を拡充することとし、その際、中小・小規模事業者への支援強化や使い勝手の更なる向上等を行う。この措置は、労働保険特別会計において臨時に行う時限的措置とし、第三号被保険者制度のあり方を含めた「年収 130 万円の壁」に関する制度的な対応のあり方について更に検討を進める。

問2-3 今回、新たに創設された短時間労働者労働時間延長支援コースと社会保険適用時遇改善コースの関係はどうなりますか。

（答）

- 1 現行の社会保険適用時遇改善コースの各メニュー（①手当等支給メニュー、②労働時間延長メニュー、③併用メニュー）は、令和7年度末までに対象労働者に社会保険の適用を行った場合に助成する措置であり、同年度末までは引き続き実施していきます。その上で、上記の各メニューに加え、新たに創設された短時間労働者労働時間延長支援コースについて、令和7年7月1日から並行して実施していくこととしています。
- 2 社会保険適用時遇改善コースの各メニューと短時間労働者労働時間延長支援コースのいずれを選択するかについては、対象となる労働者の働き方への希望を踏まえ、支援を受けようとする事業主において選択していただく形となります。

問2-4 短時間労働者労働時間延長支援コースの具体的な助成内容について教えてください。

（答）

- 1 次のとおりになります。とりわけ、短時間労働者労働時間延長支援コースは、長期の職場定着と更なるキャリアアップを図るため、1年目だけでなく、2年目に労働時間の延長又はキャリアアップのための措置を講じた場合にも助成することとしています。

【1年目】

要件		1人当たり助成額		
所定労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業事業主	中小企業事業主	大企業事業主
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

※複数年かけて上記要件を満たす場合も対象

【2年目】

要件		1人当たり助成額		
所定労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業事業主	中小企業事業主	大企業事業主
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加又は昇給、賞与若しくは退職金制度の適用			

※被用者保険適用後、1年目と2年目で比較

※小規模企業事業主とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主をいう。

※支給申請上限人数はなし。

※当分の間の暫定措置。

問2-5 短時間労働者労働時間延長支援コースは小規模企業の場合、助成額が高くなるのでしょうか。また、小規模企業の定義を教えてください。

(答)

1 小規模企業の場合、中小企業に比べてより負担感が大きいことから、助成額を高めに設定して手厚い支援をすることとしました。

2 また、「小規模企業」とは、各支給申請時点で、常時雇用する労働者の数が「30人」を常態として超えない企業を指します。

(小規模企業の範囲)

常時雇用する労働者の数が30人を常態として超えない企業

(中小企業の範囲) ※上記の小規模企業を除く。

小売業（飲食店を含む）	資本額または出資額が5,000万円以下、または常時雇用する労働者の数が50人以下
サービス業	〃 5,000万円以下、または 〃 100人以下
卸売業	〃 1億円以下、または 〃 100人以下
その他	〃 3億円以下、または 〃 300人以下

(常時雇用する労働者の定義)

2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。ただし、労働基準法（昭和22年法律第49号）の特例として、所定労働時間がいまだ40時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、概ね当該所定労働時間を指す。）である者をいいます。

問2-6 2年目の取組の要件について詳しく教えてください。

（答）

1 2年目の取組の要件は、次の①から③までのいずれかを満たすことです。

- ① 労働時間を更に2時間延長すること
- ② 基本給を更に5%以上増額していること
- ③ 昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度の適用を新たに受けること

特に③の要件については、助成対象労働者が、1年目の取組前は上記制度の適用を受けておらず、1年目の取組後から2年目の支給対象期間開始日までの間に当該制度の適用を新たに受けることが必要になります。

また、③の要件については、昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が就業規則又は賃金規定等に対象者の範囲とともに規定され、対象者に適用されていることが必要になります。

2 なお、「適用」とは単に制度を導入することだけではなく、実際に当該制度が運用されている（当該制度に基づく賃金が支給されている）ことを指し、就業規則等に沿った運用がなされていない場合（例：6月に賞与支給と規定されているが、当該月に支給されていない等）は、必要に応じて合理的な説明を求める場合があります。

3 上記の昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度の適用をする場合、その水準については、有期雇用労働者等に適用される制度として相当な水準となっていすることが必要になります（※）。

※ 企業規模や職種、地域の賃金水準等を勘案した、有期雇用労働者等の労働条件として社会通念上適切と認められる水準。

短時間労働者労働時間延長支援コースの場合は、本助成金の賞与・退職金制度導入コースにおける賞与・退職金の額（注）を指標としつつ、企業規模等を勘案した額の支給・積立を前提とした制度であることが指標となり得ます。

(注) 本助成金の賞与・退職金制度導入コースにおいては、非正規雇用労働者を対象とした処遇改善の基準として、6か月あたり5万円以上の賞与支給、1万8千円以上の退職金積立を要件としています。

※ 昇給については、原則としては、基本給の昇給かつ、年1回以上の実施が予定される昇給制度をいいますが、全ての非正規雇用労働者に支給され、かつ残業代や賞与、退職金の算定基礎となる諸手当を昇給する制度については、原則の昇給制度と照らして不合理な制度でないと客観的に判断できる場合には支給対象となり得ます。

問2-7 短時間労働者労働時間延長支援コースは、時限措置となるのでしょうか。

(答)

1 短時間労働者労働時間延長支援コースについては、当分の間の暫定措置となります、その終期については現時点では決まっておりません。

問2-8 現行の社会保険適用時処遇改善コースは、令和8年度以降も継続するのでしょうか。

(答)

1 現行の社会保険適用時処遇改善コースの各メニュー（①手当等支給メニュー、②労働時間延長メニュー、③併用メニュー）については、令和7年度（2025年度）末で終了します。

2 社会保険適用時処遇改善コースについては、令和7年度末までに対象労働者に社会保険の適用を行った場合を支援対象としており、令和8年度以降に社会保険の適用を行った場合は対象となりません。令和8年度以降は、短時間労働者労働時間延長支援コースの活用をお願いいたします。

<社会保険適用時処遇改善コースからの切替えについて>

問3-1 既に社会保険適用時処遇改善コースの各メニューでの取組を開始している場合、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請してもよいのですか。

(答)

1 既に現行の社会保険適用時処遇改善コースの各メニューでの取組を進めている企業について、短時間労働者労働時間延長支援コースの支給要件を満たす場合は、令和7年7月1日以降、当該コースへ切り替えての申請が可能となります（※）。※ただし、支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切替えはできません。社会保険適用時処遇改善コースでの申請をお願いいたします。

2 具体的には、

- 既に現行の労働時間延長メニューでの取組を進めている方について、短時間労働者労働時間延長支援コースへ切り替えての申請が可能
- また、既に現行の手当等支給メニューを1年目に利用し、併用メニューとして現行の労働時間延長メニュー（1年）の利用を予定していた方についても、短時間労働者労働時間延長支援コースへ切り替えての申請が可能となります。

3 なお、切り替えての申請を行った場合も通常と同様、2年目の取組を行い、支給申請を行うことが可能です。

問3-2 社会保険適用時処遇改善コースのキャリアアップ計画書を提出しているが、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請する場合、キャリアアップ計画書の変更届の提出は必要になりますか。

(答)

- 1 既に社会保険適用時処遇改善コースのキャリアアップ計画書を提出している場合には、年収の壁対応として同趣旨の助成措置であること及び申請者の負担軽減の観点から、短時間労働者労働時間延長支援コースのキャリアアップ計画書の変更届の提出は不要としています。

- 2 なお、短時間労働者労働時間延長支援コースに切替えを行い、2年目の取組を行うことを予定している場合には、計画的に2年目の取組を行うことを予定していたことを確認するために、キャリアアップ助成金支給申請書の様式第3号（7 短時間労働者労働時間延長支援コース内訳）の7欄の「2年目の取組を予定しているか」欄に、「✓はい」と回答いただくようお願いします。

問3-3 既に社会保険適用時処遇改善コースの支給申請をしてしまった場合でも、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請できますか。

(答)

- 1 既に社会保険適用時処遇改善コース（併用メニュー（3期目）又は労働時間延長メニュー）を支給申請済みの場合において、短時間労働者労働時間延長支援コースに切り替えて申請するときは、原則、社会保険適用時処遇改善コースの支給申請を取り下げて、再度申請し直していただく必要があります。
- 2 ただし、社会保険適用時処遇改善コースの支給申請期間の終期が令和7年7月1日より後であり、既に行った申請が同時に短時間労働者労働時間延長支援コースの支給要件を満たしており、かつ、まだ支給決定がされていない場合に限り、都道府県労働局又はハローワークへの申出及び短時間労働者労働時間延長支援コ

ースの申請書等への差替えを行うことにより、特例的に切り替えての申請が可能な場合もあります。

＜複数年かけての取組について＞

問4-1 複数年かけて支給要件を満たす場合も助成対象にすると聞いておりましたが、これは複数年にわたり、助成を受け続けることができるということでしょうか。

(答)

1 短時間労働者労働時間延長支援コースにおいては、複数年かけて支給要件を満たす場合についても、対象労働者が社会保険（被用者保険）の適用対象となることは、対象労働者のキャリアアップにつながる取組であることから、助成対象にすることとしていますが、この場合でも、助成金を受給できるのは、単年で支給要件を満たす場合と同様に、新たに労働者が労働時間の延長等の要件を満たし、かつ、社会保険の適用を受けた場合であり、社会保険が適用されていない（事業主の社会保険料負担が発生していない）段階で助成を受けられるものではなく、また、複数年にわたり助成を受け続けられるということではありません。

※ 社会保険（被用者保険）の適用時点では労働時間延長又は賃上げの要件を満たしておらず、その後の複数年で要件を満たした場合は、支給対象とはなりません。

(例) 1年目 : 労働時間2時間延長、賃上げ5%、社会保険適用
2・3年目 : それぞれ賃上げ5%
→ 「労働時間2時間以上延長かつ賃上げ15%以上」の要件を3年で満たしていますが、支給対象外となります。

問4-2 複数年かけて支給要件を満たす取組を行う場合、短時間労働者労働時間延長支援コースの施行前に行った取組も対象に含まれますか。また、複数年かけて取組を行う場合に気を付ける点がありますか。

(答)

1 複数年かけて支給要件を満たす取組を行う場合（複数年かけて徐々に労働時間の延長を行い、社会保険（被用者保険）の適用となる場合）、短時間労働者労働時間延長支援コースの施行（令和7年7月1日）以後に行った取組が対象になります。
(短時間労働者労働時間延長支援コースの施行前に行った労働時間延長の取組は対象とはなりません。)

2 複数年かけて支給要件を満たす取組を行う場合は、次の①②いずれの要件も満たす必要があります。

① 社会保険（被用者保険）の適用日及び社会保険（被用者保険）の適用日前に

労働時間の延長を行った日のいずれもが、キャリアアップ計画書に定めるキャリアアップ計画期間内にあること

- ② キャリアアップ計画期間内で労働時間の延長を行った最初の日前6か月と社会保険（被用者保険）の適用日以後6か月間を比較し、労働時間の延長の取組が支給要件を満たしていること

＜その他要件について＞

問5-1 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、それでも就業規則を作成し、必要な規定を整備しなければならないのでしょうか。

（答）

1 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、本助成金においては、「労働者が確認できる客観的な規定に基づいて」取組を実施することが必要です。

そのため、2年目の取組として、就業規則等への規定が必要な、「昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度の適用」を実施する場合には、企業規模に関わらず就業規則又は労働協約を作成し、必要な規定を整備した上で労働者に明示し、その規定に基づいて取組を実施する必要があります。

ただし、10人未満の事業所が就業規則を作成する場合には、事業所内周知は取組日までに実施の上、①支給申請前に所轄の労働基準監督署長に届け出るか、②就業規則の周知実施について事業主と労働組合等の労働者代表者の氏名等を記載した申立書を添付することが必要です。

なお、労働者の雇用形態・勤務時間等に関係なく、常時10人以上の労働者を使用する場合は就業規則の作成・届出義務が生じます。「常時10人以上」の中には、パート・アルバイトや、1時間から2時間程度の勤務者も含まれます。

問5-2 社会保険の任意適用申請を行っていない未適用の事業所ですが、本コースの実施に当たって、社会保険への適用・加入をしなければならないのでしょうか。

（答）

1 本コースの支給を受けるに当たっては、対象となる労働者を社会保険に適用させる必要があることから、未適用事業所の場合、社会保険の任意適用を行ったうえで、社会保険の適用事業所となり、加入させる取組が必要です。

問5-3 社会保険の適用からすぐに取組を開始することは難しいのですが、猶予措置はありますか。

（答）

1 労使間での話し合いを含め準備期間を要することが考えられるため、新たに社会

保険の適用を受ける日の前日から起算して1か月前の日から3か月が経過するまでの間に取組を行っていただくことで助成措置の対象とすることとしています。

- 2 なお、支給申請期間は週所定労働時間の延長した日を基準として、6か月目の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内となります。

問5-4 週所定労働時間を18時間として雇用契約書を締結し、実態としては取組前6か月間の週実労働時間は20時間以上の場合でも、申請できますか。

(答)

- 1 社会保険に遡及加入している必要があると判断される場合は、助成対象とはなりません。加入要否について、懸念がある場合には、適宜、最寄りの年金事務所までご相談ください。

問5-5 シフト制ですが、短時間労働者労働時間延長支援コースを申請できますか。

(答)

- 1 労働時間延長時に交付する雇用契約書等にて、以下のような表記があれば、所定労働時間の明示要件を十分に満たすものと取り扱います。

＜雇用契約書等への記載例（所定労働時間や備考等）＞

「※平均の週所定労働時間が約●時間となるようシフトにより調整する。

（202X年X月X日（延長日前日）までの間は、平均の週所定労働時間が約▲時間となるようシフトにより調整。）等。

問5-6 1年目の取組について、労働時間延長前後の労働時間の比較方法を教えてください。

(答)

- 1 1年目の取組において、延長前6か月の週当たりの平均実労働時間と延長後6か月の週所定労働時間との差が5時間以上（週所定労働時間を2時間以上5時間未満延長するとともに基本給の増額を行った場合も同様。以下同じ。）である場合、支給対象となり得ます（2年目の取組については問5-7を参照ください）。

また、延長前後6か月の週所定労働時間の差が5時間以上であり、かつ、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上である場合も支給対象となり得ます。

	<u>5時間以上延長されているか</u>		
	延長前	延長後	
①	実	所	支給対象

②	所	所	実労働時間同士で比べても5時間以上延長されている場合に限り、時間延長要件を満たし支給対象となりうる。
③	所	実	①, ②のいずれにも当てはまらない場合、時間延長要件を満たさず支給対象とはならない。

(※) 実：実労働時間、所：所定労働時間

例えば「実-所」であれば、「延長前の実労働時間と延長後の所定労働時間を比較したときに、5時間以上延長されている場合」ということ。

＜週平均実労働時間の算出方法＞

(通常の計算方法)

- ・延長前6か月間の総労働時間÷暦日×7日
- ・延長前6か月間の総労働時間÷26週(52週÷2)

(休業等があった場合の計算方法)

- ・延長前6か月間の総労働時間÷暦日(休業又は欠勤等のあった日を除く。)×7日
- ・所定時間外労働時間や有給休暇についても総労働時間に含む

問5-7 2年目の取組のそれぞれの要件について、取組前後の比較方法について教えてください。

(答)

①週所定労働時間を2時間以上延長する。

原則として、1年目の取組(労働時間延長等の取組)後の雇用契約書・労働条件通知書等に記載のある週所定労働時間と、第2期支給対象期間の週所定労働時間を比較して差が2時間以上ある場合について、支給対象になります。

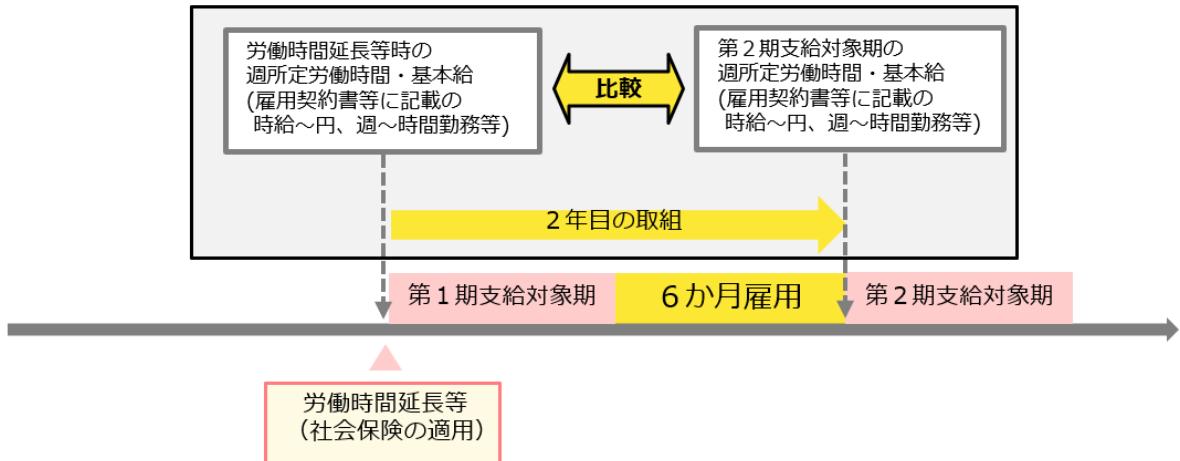
②基本給を5%以上増額する。

こちらも1年目の取組(労働時間延長等の取組)後の雇用契約書・労働条件通知書等に記載のある基本給と、第2期支給対象期間の基本給とを比較して5%以上の増額がある場合について、支給対象になります。

ただし、週所定労働時間の延長等前後6か月で基本給及び定額で支給されている諸手当が減額されている場合は支給対象となりません。

また、最低賃金が発行された日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない取扱いとしています。

＜①、②についての比較方法＞



③昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度を新たに適用させる。

制度の適用については、対象労働者に昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用される前後の就業規則、労働協約又は賃金規定等により確認を行うこととしています。

なお、「適用」とは単に制度を導入することだけではなく、実際に当該制度が運用されている（当該制度に基づく賃金が支給されている）ことを指し、就業規則等に沿った運用がなされていない場合（例：6月に賞与支給と規定されているが、当該月に支給されていない等）、必要に応じて合理的な説明及び支給対象期間以前の支給実績等を確認する場合があります。

問5-8 取組後6か月の間に、対象労働者が病気などにより休職している場合、支給申請のタイミングはいつになるでしょうか。

(答)

1 対象労働者が休職している場合や育児・介護休業や事業主都合の休業（出勤なし）している場合、勤務をした日に含まず、取組後、勤務をした日が11日以上ある月の6か月分の賃金を支給するまで申請できません。ただし、勤務していない月であっても給与が満額（通常の出勤日と同様の金額）支払われている場合は、勤務をした日に含まれます。

また、有給休暇を取得した日は「勤務した日」に含みます。

問5-9 改定後の地域別最低賃金額や特定最低賃金額に合わせて、事業所内の賃上げを行った場合、その賃上げ分についても対象となりますか。

(答)

1 短時間労働者労働時間延長支援コースにおいて、賃金（基本給）の増額の要件に、最低賃金が発効された日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない取扱いとしていますが、最低賃金の改定が決定された日から発効日の前日までに賃金規定等の改定がなされていれば、改定後の地

域別最低賃金額や特定最低賃金額に合わせた賃上げ分を含めてよいこととしています。

問5-10 短時間労働者労働時間延長支援コースの取組中に対象労働者を正社員に転換した場合は、正社員化コースと両方の助成を受けることはできますか。

(答)

- 1 両方の助成を受けることはできません。短時間労働者労働時間延長支援コースでは、対象労働者要件を「有期雇用労働者等」と規定していることから、同時に助成を受けることはできません。短時間労働者労働時間延長支援コースの取組期間中に正社員転換する場合は、正社員化コースを活用ください。

問5-11 短時間労働者労働時間延長支援コースと賃金規定等改定コースの併給はできますか。また、賞与・退職金制度導入コースとの併給の可否についても教えてください。

(答)

- 1 短時間労働者労働時間延長支援コースについては、労働時間を延長して被用者保険を適用し、労働者の手取り収入を減らさない取組を行う事業主を支援するものであり、賃金規定等改定コースによる助成内容と重なることから、賃金規定等改定コースとの併給はできません。
- 2 また、本助成金賞与・退職金制度導入コースについては、全ての有期雇用労働者等に関する規定を設ける制度導入に対する助成であり、労働者個々人への取組について助成を行う短時間労働者労働時間延長支援コースの2年目の取組（昇給、賞与又は退職金制度の適用）とは対象が異なるため、対象者及びその他の有期雇用労働者等に対して制度を同時に適用する場合などで、その他要件を満たす場合は、併給可能な場合があります。

<申請方法について>

問6-1 申請にはどのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください。

(答)

- 1 短時間労働者労働時間延長支援コースの申請書類・添付書類は次のとおりです。
 1年目
申請書類
 - ・キャリアアップ助成金支給申請書（別添：短時間労働者労働時間延長支援コース内訳）

- ・支給要件確認申立書

(・支払方法・受取人住所届) ※未登録又は振込口座変更の場合のみ

添付書類（必須）

- ・雇用契約書又は労働条件通知書等（写）

(社会保険の適用又は週所定労働時間延長前後に交付されていたもの)

- ・賃金台帳（写）

(社会保険適用又は週所定労働時間延長の前後6か月分)

※賃金台帳等により出勤日数・労働時間数が確認できない場合は同期間の出勤簿
又はタイムカード等（写）を提出

添付書類（該当がある場合）

- ・（代理人の場合）委任状

・（常時雇用する労働者の数で小規模企業又は中小企業であることを証明する場合）

事業所確認票

・（特定適用事業所である場合）特定適用事業所該当通知書（写）

・（任意特定適用事業所である場合）任意特定適用事業所該当通知書（写）

○2年目

申請書類

- ・キャリアアップ助成金支給申請書（別添：短時間労働者労働時間延長支援コース内訳）

- ・支給要件確認申立書

(・支払方法・受取人住所届) ※未登録又は振込口座変更の場合

添付書類（必須）

- ・雇用契約書又は労働条件通知書等（写）

(第2期支給対象期の6か月分)

- ・賃金台帳（写）

(第2期支給対象期の6か月分)

※賃金台帳等により出勤日数・労働時間数が確認できない場合は同期間の
出勤簿又はタイムカード等（写）を提出

添付書類（該当がある場合）

- ・（代理人の場合）委任状

・（常時雇用する労働者の数で小規模企業又は中小企業であることを証明する場合）

事業所確認票

・（特定適用事業所である場合）特定適用事業所該当通知書（写）

・（任意特定適用事業所である場合）任意特定適用事業所該当通知書（写）

・（対象労働者に昇給、賞与もしくは退職金制度のいずれかの制度を適用した場合）

①対象労働者に昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用される前後

の就業規則、労働協約又は賃金規定等

②対象労働者に係る昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用された
ことが確認できる賃金台帳等

※上記のほか、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。

問6-2 キャリアアップ計画書や支給申請書などの様式はどこでもらえますか。

(答)

1 厚生労働省HPからダウンロードできるほか、都道府県労働局及びハローワークの助成金担当窓口で直接様式を配布しています。

問6-3 助成金の詳しい問合せ先や支給申請はどこに行えば良いですか。また、
助成金申請のサポートはありますか。

(答)

1 管轄の都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

また、助成金の申請について、専門家による無料サポートを受けられる場合が
ありますので、お問い合わせの際に、併せてお尋ねください。

2 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する無料相談を受け
付けています。各センターの連絡先は以下ホームページから御確認ください。

<https://hatarakikatakaihaku.mhlw.go.jp/consultation/>

3 年収の壁に関する電話でのお問い合わせをワンストップで受け付ける「年収の
壁突破・総合相談窓口」を開設しています。

下記フリーダイヤルにも御相談いただけます。

電話番号：0120-030-045

受付時間：月～金曜日 午前8:30～午後6:15

(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)を除きます)

問6-4 キャリアアップ計画書や支給申請書は、労働局やハローワークに出向い
て提出しなければなりませんか。郵送やメールで提出できますか。

(答)

1 支給申請書類を郵送で提出することも可能ですので、管轄の労働局又はハローワークにお尋ねください。

なお、メールでの提出はできませんが、当コースについても 2025 年 7 月 1 日より電子申請を開始しており、助成金ポータルから申請可能ですので、御確認ください。

<https://www.esop.mhlw.go.jp/>